

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO - ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

GECILANE MARQUES COUTO

**A TERCEIRIZAÇÃO *VERSUS* A CONTRATAÇÃO DIRETA DE EMPREGADOS:
UM ESTUDO DE CASO EM UM CONDOMÍNIO DE FLORIANÓPOLIS**

**FLORIANÓPOLIS
2007**

GECILANE MARQUES COUTO

**A TERCEIRIZAÇÃO *VERSUS* A CONTRATAÇÃO DIRETA DE EMPREGADOS:
UM ESTUDO DE CASO EM UM CONDOMÍNIO DE FLORIANÓPOLIS**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Professora Dra. Bernadete Limongi


FLORIANÓPOLIS
2007

GECILANE MARQUES COUTO

**A TERCEIRIZAÇÃO *VERSUS* A CONTRATAÇÃO DIRETA DE EMPREGADOS:
UM ESTUDO DE CASO EM UM CONDOMÍNIO DE FLORIANÓPOLIS**

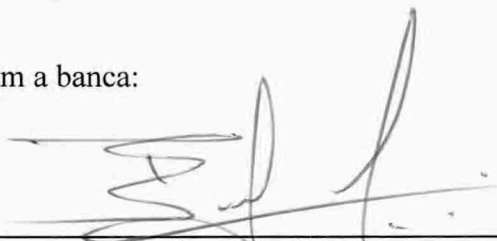
Esta monografia foi apresentada como trabalho de conclusão de curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina, obtendo a nota (média) de 9,5, atribuída pela banca constituída pela orientadora e membros abaixo.

Florianópolis, 22 de fevereiro de 2007

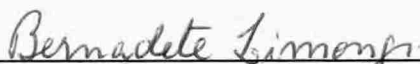


Professora Dra. Elisete Dahmer Pfitscher
Coordenadora de Monografias do Departamento de Ciências Contábeis, UFSC

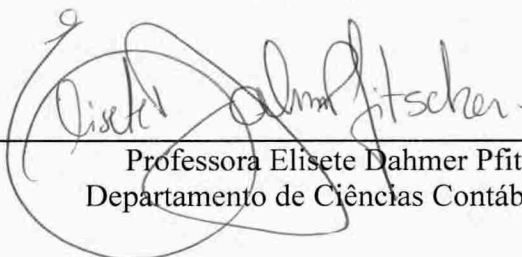
Professores que compuseram a banca:



Professor Isair Sell
Departamento de Ciências Contábeis, UFSC



Professora Bernadete Limongi
Departamento de Ciências Contábeis, UFSC



Professora Elisete Dahmer Pfitscher
Departamento de Ciências Contábeis, UFSC

**Florianópolis
2007**

*"Os dias prósperos não vêm por acaso:
nascem de muita fadiga e muita persistência.
Pois a felicidade não é um presente que cai em nossas mãos,
mas uma conquista de cada dia."*

Autor Desconhecido

Dedico este trabalho a:

Minha mãe Valdemira

Meu pai Ondino

Meu noivo Leonardo.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, pela vida;

Aos meus pais, Valdemira e Ondino, que são a razão da minha vida, pela confiança, apoio e, principalmente, pelo amor;

Aos meus irmãos Vilson, Adilson e Valmício e suas respectivas esposas pelo carinho e incentivo;

Ao meu noivo Leonardo, pelo amor, carinho, compreensão e paciência;

Aos meus colegas de curso, em especial as minhas grandes amigas, Rogéria, Cíntia e Giza, pela amizade, apoio e incentivo. Que nossa amizade perdure para o resto de nossas vidas;

À Ana Paula, pela paciência e compreensão;

A orientadora, Bernadete Limongi, pelo profissionalismo, incentivo e confiança;

À banca, composta pelos professores Isair Sell, Bernadete Limongi e Elisete Dahmer Pfitscher.

À Universidade Federal de Santa Catarina, por ter me acolhido nestes cinco anos;

Enfim, a todos que contribuíram de forma direta e indireta para esta grande conquista. Obrigada.

RESUMO

COUTO, Gecilane Marques. **A Terceirização Versus a Contratação Direta de Empregados: Um Estudo de Caso em um Condomínio de Florianópolis.** 2007, 57 páginas. Monografia. Curso de Ciências Contábeis. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC.

Este estudo teve como objetivo demonstrar a diferença entre os custos com a terceirização e a contratação direta de empregados para a prestação de serviços de vigilância, limpeza, jardinagem e zeladoria em um condomínio localizado em Florianópolis/SC. A terceirização vem sendo aplicada como uma alternativa eficaz para as empresas empreendedoras melhorarem as suas operações e darem mais atenção às suas atividades-fim, tornando-se dessa forma mais eficientes nos processos e apresentando melhor qualidade nos seus resultados. Com isso, elas alcançam competitividade e otimização econômica, flexibilizando as suas atividades no sentido da agilidade e da satisfação do mercado. Por sua vez, a contratação direta de empregados pode e deve ser analisada com mais atenção, principalmente quando se fala em custos. Por isso a necessidade de se apresentar através deste estudo um comparativo entre as duas situações, demonstrando em qual alternativa o condomínio teria um menor custo. Assim, verificou-se que a contratação direta de empregados é a melhor alternativa em se tratando de custos.

Palavras-chave: Terceirização. Contratação Direta de Empregados. Condomínio de Florianópolis.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Dados do condomínio.....	39
Tabela 2	Custo total da terceirização.....	40
Tabela 3	Custo mensal da folha de pagamento – empregados.....	41
Tabela 4	Encargos sobre a folha de pagamento.....	42
Tabela 5	Custo dos uniformes.....	43
Tabela 6	Custo total da contratação.....	43

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	A caracterização e o relacionamento jurídico da terceirização.....	19
Quadro 2	Comparativo das Atividades Empresariais.....	21
Quadro 3	Serviços sujeitos à retenção quanto ao PIS/PASEP, COFINS e CSLL.....	23
Quadro 4	Fato gerador e alíquotas em relação ao PIS/PASEP, COFINS e CSLL.....	24
Quadro 5	Serviços sujeitos à retenção de IRRF.....	24
Quadro 6	Retenção de IRRF – Alíquota.....	25
Quadro 7	Aspectos legais sobre incidência de INSS.....	25
Quadro 8	Definição do contribuinte de ISS.....	26
Quadro 9	Serviços sujeitos à retenção e alíquotas aplicadas ao ISS.....	26
Quadro 10	Substituição tributária no recolhimento do ISS.....	27
Quadro 11	Síntese da legislação sobre INSS.....	33
Quadro 12	Síntese da legislação sobre FGTS.....	33
Quadro 13	Síntese da legislação sobre o RAT.....	34
Quadro 14	Síntese da legislação sobre INSS.....	35
Quadro 15	Síntese dos encargos trabalhistas.....	37

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Custo total terceirização <i>versus</i> contratação.....	44
----------	--	----

LISTA DE ABREVIATURAS

CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Código Nacional de Atividades Econômicas
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
COFINS	Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social
CSLL	Contribuição Social sobre Lucro Líquido
DSR	Descanso Semanal Remunerado
FPAS	Fundo da Previdência e Assistência Social
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GFIP	Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social
GRFC	Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS e Informações à Previdência Social
INCRA	Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
IRRF	Imposto de Renda Retido na Fonte
ISS	Imposto Sobre Serviços
PIS/PASEP	Programa de Integração Social / Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
RAT	Riscos Ambientais do Trabalho
RPS	Regulamento da Previdência Social
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SESC	Serviço Social do Comércio
SESCON	Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis, Assessoramento, Consultoria, Perícias, Informações e Pesquisas da Grande Florianópolis
SESI	Serviço Social da Indústria
SEST	Serviço Social do Transporte
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
1.1 TEMA E PROBLEMA	13
1.2 OBJETIVOS.....	14
1.2.1 Objetivo Geral.....	14
1.2.2 Objetivos Específicos.....	14
1.3 JUSTIFICATIVA.....	14
1.4 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	15
1.4.1 Delineamento da pesquisa.....	15
1.4.2 Desenvolvimento do estudo de caso.....	16
1.5 LIMITAÇÕES DA PESQUISA.....	17
1.6 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	17
 2 FUDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	 18
2.1 BREVE HISTÓRICO E CONCEITO DA TERCEIRIZAÇÃO.....	18
2.1.1 Atividade-fim e Atividade-meio.....	20
2.1.2 Aspectos Legais da Terceirização.....	22
2.1.3 Encargos incidentes sobre os Serviços Terceirizados.....	23
2.2 CONTRATAÇÃO DIRETA DE EMPREGADOS.....	27
2.2.1 Histórico das Relações Trabalhistas.....	28
2.2.2 Formação do Vínculo Empregatício.....	29
2.2.3 Classificação das Obrigações Trabalhistas.....	30
2.2.4 Remuneração.....	31
2.2.5 Encargos Sociais incidentes sobre a Folha de Pagamento do Condomínio.....	32
2.2.6 Encargos Trabalhistas incidentes sobra a Folha de Pagamento do Condomínio.....	36
 3 ESTUDO DE CASO DO CONDOMÍNIO.....	 39
3.1 OS GASTOS DO CONDOMÍNIO DELTA COM A TERCEIRIZAÇÃO.....	40
3.2 COMO SERIAM OS GASTOS DO CONDOMÍNIO DELTA SE, AO INVÉS DA TERCEIRIZAÇÃO, ADOTASSE A CONTRATAÇÃO DIRETA DE EMPREGADOS?.....	41
3.3 UM COMPARATIVO ENTRE AS DUAS FORMAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.....	43
 4 CONCLUSÃO E SUGESTÕES.....	 47
 REFERÊNCIAS.....	 49

1 INTRODUÇÃO

Com o fenômeno da globalização, cada vez mais a qualidade dos produtos e a competitividade do mercado levam as empresas a se reestruturarem de forma a competir no mercado interno e externo. Assim, as empresas procuram tornar-se mais eficientes, eficazes e competitivas.

Para que isto seja possível, elas devem desenvolver estratégias que melhorem consideravelmente a sua qualidade, produtividade e inovação. É neste contexto de necessidade de melhoria na atividade-fim de uma empresa que a terceirização surge como ferramenta para que o serviço ou bem oferecido seja de melhor qualidade.^{vi}

No Brasil a terceirização está se implantando de maneira gradual, tanto no setor público quanto no setor privado. Em algumas áreas, como as de limpeza, conservação e vigilância, o ritmo da terceirização flui de maneira mais rápida, como observado nos casos dos condomínios.

No entanto, observa-se que muitos condomínios optam pela contratação direta de empregados, até mesmo sem o conhecimento das vantagens e desvantagens que a terceirização proporciona.

1.2 TEMA E PROBLEMA

Há um crescente aumento no número de condomínios em nosso país, bem como na cidade de Florianópolis/SC, decorrente principalmente da grande procura por este tipo de moradia. Isto decorre pelo fato dos condomínios oferecerem maior segurança e possibilitarem a expansão da capacidade de ocupação das grandes cidades.

Este avanço no número de condomínios se reflete de forma positiva na geração de empregos, pois há uma grande capacidade de absorção de pessoal na prestação de serviços para um condomínio.

Assim, esta pesquisa visa verificar qual a melhor alternativa relacionada ao custo para a contratação da mão-de-obra necessária aos condomínios, como serviços de limpeza, vigilância, zeladoria e jardinagem, com o intuito de averiguar se a terceirização de mão-de-obra é realmente a opção mais vantajosa ou se sua escolha é feita devido apenas à facilidade na obtenção dos serviços.

Diante do exposto, tem-se como problema desta pesquisa: **Qual a melhor alternativa em relação a custos na contratação de serviços de limpeza, vigilância, jardinagem e zeladoria em um condomínio?**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral desta pesquisa consiste em analisar a melhor opção entre terceirização e contratação direta de empregados em um condomínio.

1.2.2 Objetivos Específicos

Para atingir o objetivo geral, seguem-se os seguintes objetivos específicos:

- Apresentar as teorias, conceitos e legislação pertinentes à terceirização e contratação direta de empregados;
- Demonstrar os cálculos da terceirização;
- Demonstrar os cálculos da contratação direta;
- Apresentar a melhor alternativa entre as duas situações: terceirização *versus* contratação direta.

1.3 JUSTIFICATIVA

A terceirização vem sendo aplicada no Brasil e em outros países como uma alternativa eficaz para as empresas empreendedoras melhorarem as suas operações, tornando-se mais eficientes nos processos e com melhor qualidade nos resultados. Com isso, elas alcançam competitividade e otimização econômica, flexibilizando as suas atividades no sentido da agilidade e da satisfação do mercado.

As empresas demonstram a eficiência de sua administração através do controle e redução de seus custos. Em um condomínio, grande parte desses custos diz respeito à parte de pessoal.

Com o crescimento no número de condomínios decorrente do desenvolvimento e a verticalização das cidades, torna-se imprescindível o conhecimento sobre os custos relacionados à mão-de-obra necessária nas diferentes formas de contratação. Muitos condomínios utilizam os serviços terceirizados, haja vista a facilidade e comodidade em obter tais serviços, sem o conhecimento adequado sobre os custos para auxiliar na tomada de decisão.

Embora haja muitas publicações relacionadas aos vários aspectos positivos e negativos de ambas as formas de contratação, poucas abordam e analisam o custo dos serviços terceirizados, bem como o da contratação direta em um condomínio.

Assim, tem-se a necessidade de maiores pesquisas sobre este assunto, com a finalidade de ampliar o conhecimento sobre ele e auxiliar as pessoas interessadas nesta área, como proprietários de condomínios, administradores, estudantes, pesquisadores, professores, investidores e profissionais do setor imobiliário.

1.4 METODOLOGIA DA PESQUISA

O trabalho monográfico serve como instrumento de aplicação dos conhecimentos adquiridos durante o curso superior, sendo para o acadêmico uma possibilidade de vivenciar com maior intensidade a aplicação desses conhecimentos.

A metodologia da pesquisa representa os passos a serem seguidos na elaboração de uma pesquisa científica. Segundo Gil (2002, p. 17), pesquisa científica é o “procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar resposta aos problemas que são propostos”. Para ele, toda pesquisa se inicia com algum tipo de problema, ou indagação.

1.4.1 Delineamento da pesquisa

Para a elaboração de uma pesquisa monográfica é necessário que haja uma coerência quanto ao tipo de metodologia a ser aplicada no decorrer do trabalho, pois é através de uma boa estrutura metodológica que os objetivos de uma pesquisa podem ser atingidos de forma simplificada e coerente.

Desta forma, optou-se por utilizar o modelo proposto por Raupp (2004, p. 79), pelo qual a pesquisa está estruturada sob três aspectos: quanto aos objetivos, quanto aos procedimentos e quanto à abordagem do problema.

Considerando-se os objetivos elencados para este trabalho, pode-se caracterizá-lo como exploratório e descritivo. Para Gil (1999, p. 43), a pesquisa exploratória é desenvolvida com o objetivo de proporcionar uma visão geral acerca de determinado fato. A pesquisa exploratória procura explorar um problema ou uma situação para prover critérios e compreensão (BARROS & LEHFELD, 1990). Segundo Boone e Kurtz (1998), ela simplesmente é utilizada para descobrir a causa de um problema.

Já a pesquisa descritiva, na concepção de Gil (1999, p. 44), tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Para Triviños (*apud* RAUPP, 2004, p. 81), o estudo descritivo exige do pesquisador uma delimitação precisa de técnicas, métodos, modelos e teorias que orientarão a coleta e interpretação dos dados, cujo objetivo é conferir validade científica à pesquisa.

Quanto aos procedimentos, a pesquisa será bibliográfica que, de acordo com Cervo e Bervian (1983, p. 55), é aquela que “explica um problema a partir de referenciais teóricos”. Já Lakatos e Marconi (1991, p. 57) afirmam que “trata-se de um levantamento de toda a bibliografia já publicada e que tenha relação com o tema de estudo”. Ainda com relação aos procedimentos adotados neste trabalho, foi necessária a utilização do estudo de caso, que Gil (1999, p. 72) caracteriza o estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado.

Quanto à abordagem do problema, a pesquisa é qualitativa. Richardson (*apud* RAUPP, 2004, p. 91) afirma que “os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais”.

Desta forma, a pesquisa se caracteriza como estudo exploratório de caráter descritivo, de natureza qualitativa, desenvolvido por meio de estudo de caso.

1.4.2 Desenvolvimento do estudo de caso

O estudo de caso desenvolvido neste trabalho está dividido em três etapas ou fases: exploratória, delimitação do estudo, análise sistemática e redação do relatório. Trata-se de um estudo de caso no qual os dados foram levantados através de análise de relatórios, contratos, convenções coletivas de trabalho e sindicais, e também através de respostas de

uma entrevista realizada com a síndica do condomínio, conforme demonstradas através do Apêndice A.

1.5 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

A pesquisa refere-se ao estudo de um determinado condomínio, podendo muitos de seus aspectos ser observados em outros condomínios do mesmo porte, desde que sejam observadas as devidas adaptações.

1.6 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

A pesquisa está dividida em quatro tópicos. O primeiro tópico trata das considerações iniciais, tema e problema, objetivos gerais e específicos, a justificativa e a metodologia da pesquisa.

O tópico seguinte é destinado à revisão teórica, abordando os seguintes itens: breve histórico e conceito da terceirização, atividade-fim e atividade-meio, aspectos legais da terceirização, encargos incidentes na terceirização, contratação direta de empregados, histórico das relações trabalhistas, formação do vínculo empregatício, classificação das obrigações trabalhistas, remuneração e encargos sociais e trabalhistas incidentes sobre a folha de pagamento do condomínio.

O terceiro capítulo apresenta o estudo de caso, no qual são demonstrados os cálculos de custos da terceirização e da contratação direta de mão-de-obra.

Por fim têm-se as conclusões, sugestões e referências utilizadas nesta pesquisa, bem como os apêndices referenciados no trabalho.

2 FUDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção, apresenta-se um breve histórico e conceito da terceirização, além dos encargos incidentes e seus aspectos legais. Posteriormente é abordada a legislação aplicada na contratação direta de empregados e os encargos incidentes neste tipo de contratação.

2.1 BREVE HISTÓRICO E CONCEITO DA TERCEIRIZAÇÃO

O marco inicial da terceirização ocorreu nos Estados Unidos por volta de 1940, com a Segunda Guerra Mundial. As empresas que eram responsáveis pela fabricação do material bélico para as forças aliadas passaram a delegar a outras empresas certas atividades de suporte à produção de armamentos, reservando para si somente as atividades essenciais.

De acordo com Queiroz (1998, p. 59),

[...] as indústrias da época precisavam concentrar-se na produção, cada vez melhor, das armas necessárias para a manutenção da superioridade aliada, e então descobriram que algumas atividades de suporte à produção dos armamentos poderiam ser passadas a outros empresários prestadores de serviços, mediante a contratação destes.

No Brasil, a terceirização encontra seus primeiros sinais no ano de 1950, quando por aqui aportaram as primeiras empresas multinacionais, tendo como exemplo as indústrias automobilísticas que contratavam os serviços de terceiros para a produção de componentes do automóvel, procedendo apenas à montagem final do veículo. (KLABUNDE, 2003)

Nessa época, a terceirização vinha sendo usada apenas para reduzir os custos de mão-de-obra. Ainda segundo Queiroz (1998, p. 63), “as empresas prestadoras também não se preocupavam em melhorar os serviços que prestavam e apenas se atinham a manter os seus empregados nas instalações dos tomadores, sem nenhum incremento profissional”. As empresas que exercem atividades de limpeza e conservação de igual forma são consideradas pioneiras na terceirização no Brasil, pois surgiram aproximadamente em 1967.

Dessa forma, surgiram os novos conceitos de competitividade e novas formas de especialização da mão-de-obra, única forma de sobreviver no mercado. Nesse contexto surgiu e se firmou a terceirização. Trata-se de uma forma alternativa de gerenciamento empresarial, visando ao aprimoramento da atividade-fim da empresa.

Abaixo tem-se o Quadro 1, que ilustra a caracterização e o relacionamento jurídico de cada parte envolvida no processo de terceirização.

Primeiro: tomador dos serviços com tecnologia própria, que administra e supervisiona a sua atividade-fim com eficiência, eficácia e qualidade.

Terceiro: prestador ou fornecedor de serviços com tecnologia própria; administra e supervisiona as suas atividades que se constituem nas atividades-meio do tomador.

Resultado Final: produto do tomador de serviço produzido com qualidade competitiva e rentável. Consequência da somatória de qualidades do tomador e do prestador ou fornecedor de serviços.

Quadro 1: A caracterização e o relacionamento jurídico da Terceirização.

Fonte: Adaptado de Queiroz (1998, p. 27).

A palavra Terceirização, que vem sendo utilizada em larga escala, principalmente no meio empresarial, constitui neologismo oriundo do vocábulo “terceiro”, no sentido de intermediário, interveniente, mediador. Terceirizar uma atividade nada mais é que repassar a terceiros a sua realização. Em termos empresariais, pode-se dizer que é o repasse de uma atividade MEIO a terceiros. (KLABUNDE, 2003, p. 5). Diversos autores trazem conceituações do que seria a terceirização.

Segundo Queiroz (1998, p. 53), “terceirização é uma técnica administrativa que possibilite o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é a sua atividade-fim, permitindo a estas se concentrarem no seu negócio, ou seja, no objetivo final”.

Para Martins (2000, p. 18), “a terceirização é uma estratégia empregada na administração das empresas, com o objetivo de organizá-las e estabelecer métodos da atividade empresarial”.

Viana (2006, p. 1) afirma, em outras palavras, que “terceirizar é entregar a terceiros atividades não essenciais da empresa. A empresa tomadora (a que irá terceirizar alguma atividade-meio) contrata um prestador de serviços para executar uma tarefa que não esteja relacionada ao seu objetivo principal”.

Cavalcanti Junior (1996, p. 73) conceitua terceirização como “o processo pelo qual a empresa, objetivando alcançar maior qualidade, produtividade e redução de custos, repassa a terceiros um determinado serviço ou produção de um determinado bem”.

Com todos os conceitos apresentados por cada autor, conclui-se que terceirização é a contratação de serviços por meio de empresa, intermediária (interposta) entre o tomador de serviços e a mão-de-obra, mediante contrato de prestação de serviços. A relação de

emprego se faz entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços, e não diretamente com o contratante (tomador) destes. Por não se tratar de contratação de mão-de-obra, é um contrato regulado pelo Código Civil Brasileiro, e não pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

2.1.1 Atividade-fim e Atividade-meio

A CLT, no art. 581, § 2º dispõe que se entende por atividade-fim a que caracterizar a unidade do produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades converjam, exclusivamente em regime de conexão funcional. Qualquer atividade pode ser terceirizada desde que a atividade da empresa contratada não coincida com a atividade que conste no contrato social da contratante.

Marins (2000, p. 121) traz os seguintes conceitos para atividade-meio e atividade-fim: “A atividade-meio pode ser entendida como a atividade, desempenhada pela empresa, que não coincide com seus fins principais. [...]. Já a atividade-fim é a atividade em que a empresa concentra seu mister, isto é, na qual é especializada.[...]”.

Segundo o site www.guiatrabalhista.com.br (acesso em 16/01/2007), “a atividade-fim é a constante no contrato social da empresa, pela qual foi organizada. As demais funções que nada têm em comum com a atividade-fim são caracterizadas como acessórias, ou de suporte à atividade principal, as quais podem ser terceirizadas”. De acordo com Viana (2006, p. 1), “atividade-meio é aquela que se presta a dar condições a que uma empresa atinja seus objetivos sociais”.

O Quadro 2 apresenta um comparativo entre as atividades-fim e meio.

Atividades-Meio	Atividades-Fim
São aquelas que agregam custos ao produto.	São aquelas que agregam valor ao produto.
Caracterizam-se como ações e atitudes administrativas ou intermediárias no processo produtivo, nas empresas, apoiando ou suportando a produção, sem interferir na qualidade ou no funcionamento do produto.	Fazem parte do processo produtivo, sendo essenciais na montagem, construção e manufatura do produto. Estão diretamente ligadas à qualidade e ao funcionamento do produto.
Mantê-las com gestão própria, administrando-as diretamente, traz incrementos ao custo operacional das empresas que, repassado ao preço do produto, vai encarecê-lo, reduzindo a sua competitividade.	O gerenciamento desta atividade está sempre dirigido para a melhoria do produto, aprimorando-se a tecnologia, adquirindo novos conhecimentos que, aplicados no produto, o farão mais atrativo e eficaz, moderno, tecnicamente avançado e mais competitivo. Com isso aumenta o seu consumo, melhorando a rentabilidade das empresas.

Quadro 2: Comparativo das Atividades Empresariais.

Fonte: Adaptado de Ramos (2002, p. 23).

Caso a contratação se destine a realizar atividade-fim, estará o tomador de serviço sujeito à autuação pelo Ministério do Trabalho, possíveis reclamações trabalhistas e ausência de seguro previdenciário em caso de acidentes.

Segundo o site www.guiatrabalhista.com.br (acesso em 16/01/2007), a terceirização abrange tanto a produção de bens como a prestação de serviços, e pode ser aplicada em todas as áreas da empresa, tais como:

- ✓ Serviços de alimentação, de conservação patrimonial e de limpeza;
- ✓ Serviço de segurança, de manutenção geral predial e especializada;
- ✓ Engenharias e arquitetura;
- ✓ Manutenção de máquinas e equipamentos;
- ✓ Serviços de oficina mecânica para veículos;
- ✓ Frota de veículos;
- ✓ Transporte de funcionários;
- ✓ Serviços de mensageiros;
- ✓ Distribuição interna de correspondência;
- ✓ Serviços jurídicos, de assistência médica, de telefonistas, de recepção e de digitação;

- ✓ Serviços de processamento de dados;
- ✓ Distribuição de produtos, de movimentação interna de materiais;
- ✓ Administração de recursos humanos, de relações trabalhistas e sindicais;
- ✓ Serviços de secretaria; e
- ✓ Serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador de serviços, dentre outros.

2.1.2 Aspectos Legais da Terceirização

As normas sobre terceirização estão contidas na legislação e basicamente disciplinadas pelo Enunciado do Tribunal Superior do Trabalho (TST) n.º 331:

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03-01-74).

II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (Art. 37, II, da Constituição da República).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20-06-1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993). (Alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000).

Salienta-se que é ilegal a terceirização de serviços ligados diretamente ao produto final, ou seja, à atividade-fim. A não-observância dos princípios previstos no artigo 1.216 (da Locação de Serviços) e seguintes do Código Civil Brasileiro torna a terceirização ilegal.

A empresa contratante é responsável subsidiária, ou seja, tem responsabilidade pelo pagamento das verbas trabalhistas aos empregados fornecidos pela empresa terceirizada. Sendo assim, há a necessidade de verificação da idoneidade da empresa terceirizada no momento da contratação, pois caso a mesma não cumpra suas obrigações trabalhistas caberá à empresa tomadora o cumprimento dessas obrigações.

Contudo, além da responsabilidade supracitada há também a responsabilidade solidária:

[...] se o funcionário do terceiro trabalha exclusivamente, recebe ordens, tem controle de jornada, mesmo que indiretamente, tem supervisão da contratada,

depende exclusivamente da contratada, caracteriza-se a Responsabilidade Solidária, através do vínculo empregatício. Como consequência a contratante assume diretamente o pagamento de todas as verbas salariais e ainda a obrigação ao pagamento de equiparação salarial, diferenças salariais (horas extras, atualização salarial, distribuição de lucros, prêmios, outros), diferenças de benefícios (vale-alimentação, assistência médica, etc.) e outras vantagens que normalmente o funcionário do terceiro não tem em relação ao colaborador da empresa.”(WWW.GUIATRABALHISTA.COM.BR, acesso em 15/01/2007)

Assim pode-se observar que a responsabilidade sobre o trabalhador não é eliminada totalmente pela terceirização.

2.1.3 Encargos incidentes sobre os Serviços Terceirizados

A empresa contratante de mão-de-obra através de empresas prestadoras de serviço deve estar ciente das diversas obrigações legais a que está sujeita. Há uma grande responsabilidade por parte da contratante, abrangendo diversas obrigações tributárias.

O Quadro 3 explana os aspectos da legislação vigente sobre o Programa de Integração Social/Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PIS/PASEP), Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (COFINS) e Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) quanto aos serviços sujeitos à retenção na fonte:

PIS-PASEP / COFINS / CSLL	
Os pagamentos são efetuados pelas pessoas jurídicas a outras pessoas	jurídicas de direito privado, pela prestação de :
<ul style="list-style-type: none"> • Serviços de limpeza; conservação e manutenção; • Serviços de segurança; vigilância, zeladoria e transporte de valores; • Serviços de locação de mão-de-obra; • Serviços profissionais. 	

Quadro 3: Serviços sujeitos à retenção na fonte quanto ao PIS/PASEP, COFINS e CSLL.
Fonte: Adaptado da Lei nº 10.833/03 (Art. 30) e IN 459/04 (Art. 1º).

O Quadro 4 também se refere ao PIS/PASEP, COFINS e CSLL no que diz respeito ao fato gerador e às alíquotas a serem aplicadas.

PIS – PASEP / COFINS / CSLL

O fato gerador da retenção das contribuições é o efetivo pagamento dos serviços (regime de caixa).

A retenção alcança também os pagamentos antecipados, por conta de aquisições de bens ou prestação de serviços para entrega futura.

O percentual de retenção a ser aplicado sobre o valor pago pelo serviço é de 4,65%, sendo: 3% para a COFINS, 1% para a CSLL e 0,65% para o PIS/PASEP.

Apenas será retido se o valor total dos serviços prestados no mês forem superiores a R\$ 5.000,00.

Quadro 4: Fato gerador e alíquotas em relação ao PIS/PASEP, COFINS e CSLL.

Fonte: Adaptado da IN 459/04 (Art. 1º) e ADI SRF 10/04 (Arts. 4º e 5º).

De acordo com o percentual da alíquota estabelecida na legislação de cada imposto citado no Quadro 4, estará sendo feita a retenção destes impostos na nota fiscal. Esta retenção é de responsabilidade da empresa tomadora que deverá recolhê-la em nome da empresa prestadora de serviços.

O Quadro 5 traz os aspectos legais sobre o Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) em relação à prestação de serviços:

IRRF

Os pagamentos são efetuados pelas pessoas jurídicas a outras pessoas jurídicas de direito privado, pela prestação de:

- Serviços de limpeza; conservação e manutenção;
- Serviços de segurança; vigilância, zeladoria e transporte de valores;
- Serviços de locação de mão-de-obra;
- Serviços profissionais.

Quadro 5: Serviços sujeitos à retenção de IRRF.

Fonte: Adaptado do RIR 99 (Arts. 647 a 649) e IN 459/04 (Art. 1º).

O Quadro 6 também se refere ao IRRF, focalizando a alíquota a ser adotada:

LIMPEZA, SEGURANÇA, VIGILÂNCIA, ZELADORIA E LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

Estão sujeitos à retenção de IRRF, à alíquota de 1%, os rendimentos pagos ou creditados por Pessoa Jurídica a outra Pessoa Jurídica pela prestação de serviços de limpeza, conservação, segurança, vigilância, zeladoria e locação de mão-de-obra.

Quadro 6: Retenção de IRRF – Alíquota.

Fonte: Adaptado do RIR/99 (Art. 649) e IN 459/04 (Art. 1º).

A obrigatoriedade da tomadora com relação à retenção do IRRF segue a mesma regra dos impostos citados no Quadro 4, ou seja, a empresa tomadora deverá reter também o IRRF e recolhê-lo em nome da empresa contratada.

No Quadro 7, são abordadas as normas para incidência do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS):

INSS

- **Da Responsabilidade pelo Recolhimento das Contribuições Sociais Previdenciárias**

Art. 100. O desconto da contribuição social previdenciária e a retenção prevista no art. 149, por parte do responsável pelo recolhimento, sempre se presumirão feitos, oportuna e regularmente, não lhe sendo lícito alegar qualquer omissão para se eximir da obrigação, permanecendo responsável pelo recolhimento das importâncias que deixar de descontar ou de reter.

- **Da Obrigação Principal da Retenção e Alíquota**

Art. 149. A empresa contratante de serviços prestados mediante cessão de mão-de-obra ou empreitada, inclusive em regime de trabalho temporário, a partir da competência fevereiro de 1999, deverá reter onze por cento do valor bruto da nota fiscal, da fatura ou do recibo de prestação de serviços e recolher à Previdência Social a importância retida, em documento de arrecadação identificado com a denominação social e o Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) da empresa contratada, observado o disposto no art. 100.

- **Dos Serviços Sujeitos à Retenção**

Art. 154. Estarão sujeitos à retenção, se contratados mediante cessão de mão-de-obra ou empreitada, os serviços de:

I - limpeza, conservação ou zeladoria, que se constituam em varrição, lavagem, enceramento, desinfecção, desentupimento, dedetização ou em outros serviços destinados a manter a higiene, o asseio ou a conservação de praias, jardins, rodovias, monumentos, edificações, instalações, dependências, logradouros, vias públicas, pátios ou de áreas de uso comum;

II - vigilância ou segurança, que tenham por finalidade a garantia da integridade física de pessoas ou a preservação de bens patrimoniais;

Quadro 7: Aspectos Legais sobre incidência de INSS.

Fonte: Adaptado da Instrução Normativa INSS/DC Nº 100, de 18.12.2003.

No Quadro 8, será abordada a legislação municipal relacionada às normas de recolhimento do Imposto sobre Serviços (ISS):

IMPOSTO SOBRE SERVIÇOS
<p>Art. 4º Considera-se estabelecimento prestador o local onde o contribuinte desenvolva a atividade de prestar serviços, de modo permanente ou temporário, e que configure unidade econômica ou profissional, sendo irrelevantes para caracterizá-lo as denominações de sede, filial, agência, posto de atendimento, sucursal, escritório de representação ou contato ou quaisquer outras que venham a ser utilizadas.</p>
<p>Art. 5º Contribuinte é o prestador do serviço.</p>
<p>Art. 6º Os Municípios e o Distrito Federal, mediante lei, poderão atribuir de modo expresse a responsabilidade pelo crédito tributário a terceira pessoa, vinculada ao fato gerador da respectiva obrigação, excluindo a responsabilidade do contribuinte ou atribuindo-a a este em caráter supletivo do cumprimento total ou parcial da referida obrigação, inclusive no que se refere à multa e aos acréscimos legais.</p>
<p>§ 1º Os responsáveis a que se refere este artigo estão obrigados ao recolhimento integral do imposto devido, multa e acréscimos legais, independentemente de ter sido efetuada sua retenção na fonte.</p>

Quadro 8: Definição do contribuinte de ISS.

Fonte: Adaptado da Lei Complementar nº 116, de 31.07.2003.

O Quadro 9 também trata da legislação do ISS, abordando os serviços sujeitos à retenção e a alíquota aplicada:

IMPOSTO SOBRE SERVIÇOS
<p>Itens relacionados aos serviços de Limpeza, segurança, zeladoria e jardinagem na contratação de serviços de condomínio constantes na lista de serviços anexa à Lei Complementar nº 116/03.</p>
<p>7.10 – Limpeza, manutenção e conservação de vias e logradouros públicos, imóveis, chaminés, piscinas, parques, jardins e congêneres.</p>
<p>11.02 – Vigilância, segurança ou monitoramento de bens e pessoas.</p>
<p>17.05 – Fornecimento de mão-de-obra, mesmo em caráter temporário, inclusive de empregados ou trabalhadores, avulsos ou temporários, contratados pelo prestador de serviço.</p>
<p>Aos itens 7.10, 11.02 e 17.05 – aplica-se a alíquota de 2,5%</p>

Quadro 9: Serviços sujeitos à retenção e alíquotas aplicadas ao ISS.

Fonte: Adaptado das Leis Complementares nº 116 e 233, de 31.07.2003 e 22.05.2006 respectivamente, sendo esta última a que altera a Lei Complementar nº 126/03.

O Quadro 10 continuará a abordagem sobre o ISS, no que diz respeito à Substituição Tributária:

IMPOSTO SOBRE SERVIÇOS	
Art. 269 São responsáveis, por substituição tributária, pelo pagamento do imposto devido e acréscimos legais:	
II. a pessoa jurídica, ainda que imune ou isenta, tomadora ou intermediária:	
b) dos serviços descritos nos subitens 3.05, 7.02, 7.04, 7.05, 7.09, 7.10, 7.12, 7.16, 7.17, 7.19, 11.02, 17.05 e 17.10 da lista de serviços.	

Quadro 10: Substituição Tributária.

Fonte: Adaptado da Lei Complementar Federal nº 116/03 Art. 6 §2, Alínea II e Lei Complementar nº 126/03 do Município de Florianópolis Art. 269 §2, Alínea b.

O ISS é um imposto de caráter municipal que também deve ser retido na nota fiscal de prestação de serviços, sendo a alíquota variável de acordo com a atividade econômica da empresa. O seu recolhimento é responsabilidade da empresa contratante que responderá pelo tributo, independentemente de tê-lo retido ou não, assim como nos casos dos impostos citados nos Quadros 3 ao 7.

A retenção destes impostos, responsabilizando a empresa tomadora pelo recolhimento, é uma forma do governo assegurar ou ter uma garantia maior sobre o seu recolhimento.

Contudo, é possível observar que mesmo diante da contratação de mão-de-obra através da terceirização, a empresa contratante permanece com várias obrigações tributárias e responsabilidades relacionadas ao recolhimento dos impostos retidos.

A seguir tratar-se-á da contratação direta de empregados, abordando também sua legislação pertinente.

2.2 CONTRATAÇÃO DIRETA DE EMPREGADOS

Para a contratação legal de empregados há uma série de medidas a serem tomadas pelos empregadores, constituídas pelas obrigações trabalhistas. Entre essas obrigações está o pagamento de encargos sociais e trabalhistas incidentes sobre a folha de pagamento. Para

a obtenção do custo final do trabalho, será necessária a soma destas obrigações, conforme descreve Freeman (*apud* PASTORE, 1994, p. 39):

No custo final do trabalho entram três tipos de despesas: 1) as que se referem ao pagamento do tempo efetivamente trabalhado pelos empregados; 2) as que se referem ao pagamento do tempo não trabalhado, incluindo-se aqui as férias, feriados, licenças e outro; 3) e as que se referem às obrigações sociais de proteção à saúde, previdência, educação e assistência social e que geram “benefícios sociais compulsórios”.

Com isso, para verificação do custo final do trabalho na contratação direta, deve-se considerar todos os itens acima como parte integrante do custo dessa contratação.

2.2.1 Histórico das Relações Trabalhistas

Na antiguidade a utilização da mão-de-obra do homem se fazia através do trabalho escravo, permanecendo assim por muitos séculos, inclusive no Brasil. Somente com a chegada da Idade Moderna e o impacto da Revolução Industrial, com a instalação de indústrias e a utilização de máquinas, é que o trabalho passou a ser de fato assalariado. Conforme Martins (2003, p. 39), “A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários”.

No Brasil, as primeiras exigências de trabalhadores relacionadas às medidas de proteção legal surgiram por volta de 1888, após a abolição da escravatura. A iniciativa partiu de trabalhadores de indústrias, sendo muitos deles imigrantes que herdaram de seus países de origem a tradição sindicalista européia. Estas reivindicações repercutiram fortemente até 1920, no movimento trabalhista, resultando no posterior desenvolvimento da legislação brasileira.

A partir de 1930, com a política trabalhista aplicada por Getúlio Vargas, várias leis de proteção ao trabalhador foram criadas e as intervenções trabalhistas passaram a ter maior aceitação, com o apoio do Estado.

A Constituição de 1934 foi a primeira a abordar aspectos trabalhistas, estabelecendo alguns direitos aos empregados. Nesse período, havia várias normas trabalhistas distribuídas em meio a vários assuntos, que foram reunidas e organizadas através do Decreto-lei n.º 5.452, de 01.05.1943, aprovando a CLT. (SUSSEKIND, 2002, p. 39).

O conceito da CLT, segundo Nascimento (2004, p. 56), “É a sistematização das leis esparsas existentes na época, acrescidas de novos institutos criados pelos juristas que a elaboraram”.

Os principais direitos trabalhistas estão inseridos na Constituição Federal de 1988, nos arts. 7º ao 11º, sendo inclusive considerada por alguns doutrinadores como sendo a própria CLT (MARTINS, 2002, p. 40).

Pode-se observar que os empregados conquistaram seus direitos no mercado de trabalho no decorrer dos anos, porém ainda podem ser considerados como a parte mais fraca em uma relação de trabalho.

2.2.2 Formação do Vínculo Empregatício

A caracterização do vínculo empregatício decorre da existência de um contrato de trabalho e da subordinação do empregado ao empregador (FAGUNDES, 2002, p. 34).

Os requisitos legais da definição de empregado estão no artigo 3º da CLT, que Martins resume dizendo (2006, p. 14) que empregado é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

A CLT em seu artigo 2º, conforme Martins (2006, p. 14), define o empregador como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

Sobre a relação de emprego Saad (2000, p. 110) afirma que: “Se a relação de emprego é o vínculo obrigacional que liga a outrem alguém que realiza um trabalho com subordinação jurídica, em troca de salário, tem de reconhecer que essa relação só se efetiva depois da celebração do contrato”.

Na definição de Nascimento (2004, p. 352), a relação de emprego é: “A relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos empregado e empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado”.

2.2.3 Classificação das obrigações trabalhistas

As obrigações decorrentes do contrato de trabalho, segundo Pinto (1998, p.59), classificam-se em: fundamentais e complementares. As obrigações fundamentais, por sua vez, dividem-se em: ao empregado – prestar o trabalho, e, ao empregador – contraprestar o salário.

A obrigação fundamental do empregado é prestar o trabalho. É próprio da celebração do contrato que o empregado coloque sua energia pessoal à disposição do empregador. Por sua vez, a obrigação fundamental do empregador é contraprestacional, visto que o empregado disponibiliza sua energia ao empregador e, em contrapartida, este deverá correspondê-la com o pagamento salarial.

Ainda, segundo Pinto (1998, p. 63), são obrigações complementares do empregador:

- Fornecimento de meios para execução do trabalho;
- Urbanidade de tratamento;
- Preservação de bom ambiente de trabalho;
- Cumprimento do contrato e da legislação trabalhista;
- Exercício equilibrado do poder disciplinar.

São obrigações complementares do empregado:

- Diligência;
- Obediência;
- Assiduidade e pontualidade;
- Fidelidade;
- Urbanidade e boa conduta.

A obrigação fundamental do empregador é, pois, a contraprestação pelo serviço realizado, através do pagamento de remuneração. No item 2.2.4 passa-se a discorrer sobre a remuneração, obrigação fundamental do empregador.

2.2.4 Remuneração

A remuneração é um dos elementos essenciais da relação de emprego, visto que o contrato de trabalho é oneroso, sendo de sua essencialidade a prestação da remuneração ao empregado. Inexiste relação de emprego sem o pagamento da remuneração, pois, conforme se extrai da definição de empregador, este é quem assalaria o empregado (art. 2º da CLT), assim como também o artigo 3º da CLT define que empregado é aquele que presta serviços subordinados ao empregador mediante salários.

A Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 7º, inciso X, estabelece: “proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa”.

Segundo Martins (1998, p. 172),

a expressão salário é proveniente de sal, que era a forma de pagamento utilizada pelos romanos; posteriormente, foram empregados outros meios de pagamento salarial, através de óleos, animais, alimentos etc. Consiste o salário no pagamento feito diretamente pelo empregador e não por terceiros, ao empregado pela prestação de serviços em decorrência do contrato de trabalho.

A CLT em seu artigo 457, conforme Martins (1998, p. 172), conceitua a expressão remuneração, “que se constitui num conjunto de vantagens, compreendendo o valor pago diretamente pelo empregador ao empregado, que é o salário, como o pagamento feito por terceiros, que corresponde às gorjetas”.

Ainda segundo Martins (1998, p. 173), “remuneração é o conjunto de retribuições recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades vitais básicas e de sua família”.

Apesar da remuneração ter por objetivo a satisfação das necessidades básicas do empregado, muitas vezes esta não atinge sua finalidade, a de possibilitar uma vida razoável ao empregado e à sua família. O artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal determina que “o salário mínimo deve ser suficiente para atender às necessidades básicas e vitais do trabalhador e de sua família como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social”.

Para Martins (1998, p. 176), a remuneração é caracterizada pelos seguintes elementos: habitualidade; periodicidade; especialidade; reciprocidade.

O elemento da habitualidade é preponderante para se saber se “o pagamento feito pode ou não ser considerado como salário ou remuneração. O contrato de trabalho é um

pacto de trato sucessivo, em que há a continuidade na prestação de serviços e, em consequência, o pagamento habitual dos salários”. A jurisprudência brasileira confirma que a habitualidade é um dos requisitos para se determinar se a verba paga tem ou não natureza salarial (MARTINS, 1998, p. 176).

O elemento da quantificação determina que o empregado deve saber quanto recebe por mês, de acordo com certos padrões objetivos. “O salário-base não pode ser pago mediante condição. [...]. Entretanto, pode-se dizer que uma parte do que o empregado recebe pode decorrer de tais fatores, como ocorre com a participação nos lucros ou resultados, mas não sua totalidade” (MARTINS, 1998, p. 176).

O elemento da periodicidade “do pagamento da remuneração irá depender de certos critérios objetivos, previstos na lei, em certos prazos máximos, que a norma legal fixa para seu pagamento. O pagamento do salário será feito após a prestação dos serviços” (MARTINS, 1998, p. 176).

E, por fim, o elemento da reciprocidade significa “o caráter contratual da relação de emprego, dos deveres e obrigações a que o empregado e empregador estão sujeitos. O empregador tem de pagar salários em função dos serviços que foram prestados pelo empregado. O empregado tem a obrigação de prestar serviços para receber os salários correspondentes” (MARTINS, 1998, p. 177).

No entanto, o que anteriormente era estabelecido como uma forma de troca, hoje é exigido através de uma legislação própria que prioriza e obriga seu pagamento, diante das ameaças de punições ao descumprimento desta obrigatoriedade.

2.2.5 Encargos Sociais incidentes sobre a Folha de Pagamento do Condomínio

A definição de encargos sociais é responsável por uma grande discussão entre doutrinadores, cujo objetivo é determinar quais das obrigações estabelecidas em lei podem ser chamadas de encargos sociais.

Segundo Diniz (1998, p. 321), encargos sociais são o conjunto de “deveres impostos, compulsoriamente, pela lei a uma empresa, para constituir fundos públicos paraestatais”.

De acordo com Specht (2005, p. 15), em termos de obrigatoriedade, os encargos sociais englobam: Seguridade e Previdência Social; Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); PIS/PASEP; Salário-educação; Sistema S: Serviço Nacional de

Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Social do Comércio (SESC), Serviço Social da Indústria (SESI), Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), Serviço Social do Transporte (SEST) e Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT).

De acordo com a empresa objeto da pesquisa, segue o Quadro 11, composto pelo encargo de INSS incidente sobre a folha de pagamento do condomínio:

INSS
O fato gerador do recolhimento são os pagamentos efetuados ou creditados durante o mês aos empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestam serviços.
A alíquota aplicada é de 20% sobre o total da remuneração paga, devida ou creditada.
As empresas optantes pelo Simples estão dispensadas deste recolhimento.

Quadro 11: Síntese da Legislação sobre INSS.

Fonte: Adaptado da Instrução Normativa MPS/SRP nº 3, de 14.07.2005 (Arts. 71 e 86).

As contribuições a título de INSS têm a finalidade de custear o sistema de benefícios sociais oferecidos à população, como assistência social, previdência e ações de saúde.

Sobre o total da remuneração devida na folha de pagamento da empresa, é aplicado o percentual citado acima. Seu recolhimento é feito juntamente com a parcela de INSS descontada dos empregados, até o dia dez de cada mês.

No Quadro 12, será abordada a síntese da legislação pertinente ao recolhimento do FGTS:

FGTS
- O recolhimento de FGTS é destinado a contas individualizadas, a que os empregados terão acesso nos casos de demissão sem justa causa, aposentadoria, morte ou doença considerada grave, de acordo com o estabelecido na legislação.
- O fato gerador do recolhimento são os pagamentos efetuados a empregados.
- A alíquota aplicada é de 8% sobre a remuneração paga ou devida.
- Em casos de rescisão por parte do empregador, sem justa causa, a empresa deverá depositar uma indenização de 50% sobre o total dos depósitos realizados durante a vigência do contrato de trabalho.

Quadro 12: Síntese da legislação sobre FGTS.

Fonte: Adaptado da Lei 5.107/1966, regido pela Lei 8.036/1990 e alterações posteriores.

O saldo das contas vinculadas constitui o FGTS. Este imposto também incide sobre as parcelas do 13º salário, devendo ser recolhido o valor correspondente a cada parcela, juntamente com o valor a recolher referente à folha de pagamento normal dos empregados.

O recolhimento do FGTS é feito através da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP), sendo sua elaboração e transmissão das informações feitas através do sistema informatizado oferecido pela Caixa Econômica Federal, até o sétimo dia do mês subsequente ao fato gerador.

Além da contribuição mensal, é devida aos trabalhadores uma multa de 50% a ser recolhida sobre o montante depositado até a data da rescisão, sendo 40% do seu valor destinado ao empregado e 10% recolhido como Contribuição Social ao governo. O recolhimento desta multa é efetuado através da Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS e Informações à Previdência Social (GRFC).

No Quadro 13, será abordada a legislação referente ao recolhimento do RAT (Riscos Ambientais do Trabalho):

RAT
O recolhimento do RAT destina-se ao financiamento dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho.
O fato gerador do recolhimento são os pagamentos efetuados, creditados ou devidos a empregados ou trabalhadores avulsos que prestam serviços à empresa.
A alíquota aplicada varia de 1 a 3% sobre o total da remuneração paga, devida ou creditada, de acordo com o grau de risco da empresa.

Quadro13: Síntese da Legislação sobre o RAT.

Fonte: Adaptado da Instrução Normativa MPS/SRP nº 3, de 14.07.2005 (Art. 86).

O recolhimento do RAT é estabelecido pelo grau de riscos ambientais da atividade laborativa da empresa. Com isso, os percentuais variam de acordo com o grau de risco entre:

- a) 1,00% - risco leve
- b) 2,00% - risco médio, e
- c) 3,00% - risco grave

O grau de risco da empresa é identificado através da Relação de Atividades Preponderantes e Correspondentes Graus de Risco, elaborada com base na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), prevista no Anexo V do Regulamento da Previdência Social (RPS).

O valor do RAT deve ser recolhido pela empresa juntamente com o valor de INSS cabível à empresa e a parte descontada do empregado.

Com relação ao objeto do estudo de caso, o condomínio se enquadra no grau de risco médio, contribuindo com o percentual de 2,00%.

No Quadro 14 será abordada a legislação sobre as contribuições devidas a outras entidades ou fundos:

<p style="text-align: center;">SALÁRIO EDUCAÇÃO / SEBRAE / INCRA e SESC (Outras Entidades ou Fundos)</p> <p>O fato gerador é o mesmo utilizado na base de cálculo do recolhimento à Previdência Social.</p> <p>A base de cálculo utilizada é a mesma das contribuições destinadas à Previdência Social.</p> <p>As outras entidades ou fundos para os quais a empresa terá que contribuir e o percentual variam de acordo com a atividade econômica da empresa, e seu enquadramento é verificado através da tabela do FPAS, prevista no Anexo III do RPS.</p>

Quadro 14: Síntese da Legislação sobre INSS.

Fonte: Adaptado da Instrução Normativa MPS/SRP nº 3, de 14.07.2005 (Arts. 137 a 139).

O condomínio está enquadrado no código 566 da tabela do Fundo da Previdência e Assistência Social (FPAS), cujo percentual de recolhimento é de 4,5% sobre a base de cálculo.

Neste percentual de 4,5% estão inclusos os seguintes beneficiários desta contribuição:

a) Salário Educação: o percentual destinado ao salário educação é de 2,5%. Este valor deve ser aplicado na manutenção e desenvolvimento do ensino fundamental público e para na valorização do magistério.

b) Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA): é destinado o percentual de 0,2%. Este recurso é destinado à políticas de reforma agrária e ordenamento fundiário nacional.

c) SESC: o percentual destinado é de 1,5%. Este percentual é revertido em programas que contribuam para o bem-estar social dos empregados e suas famílias, das empresas relacionadas ao setor comercial.

d) SEBRAE: é destinado o percentual de 0,3%. Este percentual se destina ao financiamento de atividades de aperfeiçoamento profissional e melhoria do bem estar social dos trabalhadores das empresas que contribuem para esta instituição.

Contudo, é notório que a elevada carga de contribuições sociais é um dos motivos pelos quais as empresas não conseguem manter-se no mercado, dentro da formalidade, por não poderem arcar com tal ônus. Com isso, aumenta o incentivo à informalidade nas relações de trabalho, a sonegação e a inadimplência.

2.2.6 Encargos Trabalhistas incidentes sobre a Folha de Pagamento do Condomínio

Consideram-se encargos trabalhistas os valores pagos diretamente aos empregados. Na concepção de Pastore, os encargos trabalhistas são aquelas verbas que entram no bolso do empregado, (PASTORE, 1994, p. 40).

Segundo Specht (2005, p. 24), os encargos trabalhistas:

Incluem também: 13º salário; Adicional de Remuneração; Adicional de Férias; Ausência Remunerada; Férias; Licenças; Repouso Remunerado e Feriado; Rescisão Contratual; Salário Família; Vale Transporte; Indenização por Tempo de Serviço; Outros benefícios (vestuário, assistência médica, previdência privada, etc.).

Diante de tais obrigações trabalhistas, demonstrar-se-á através do Quadro 15 os encargos trabalhistas incidentes sobre a folha de pagamento do condomínio:

ENCARGOS INCIDENTES	OBRIGAÇÕES ESTABELECIDAS PELA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (CCT) E LEGISLAÇÃO
Salários	<ul style="list-style-type: none"> - Variam de acordo com piso salarial de cada categoria estabelecido em lei ou CCT, obedecendo ao salário mínimo; - O pagamento do salário não deve ser realizado por período superior a um mês; - Para jornadas inferiores a 220:00 mensais, o piso salarial deverá ser pago de forma proporcional a jornada trabalhada.
Anuênio	<ul style="list-style-type: none"> - De acordo com a cláusula 4ª da CCT, o empregado tem direito a 1% aplicado sobre o salário base recebido, a título de anuênio, a cada 1 ano de serviço interrupto prestado ao mesmo condomínio; - Devido a data de entrega dos imóveis aos condôminos, março/2006, não foi considerado o pagamento de anuênio no cálculo dos encargos relacionados a folha de pagamento do condomínio.
Adicional Noturno	<ul style="list-style-type: none"> - O serviço executado entre às 22:00 e às 5:00 horas, será acrescida do adicional de 30% referente ao horário noturno trabalhado, devendo ser considerado o reflexo do adicional noturno sobre o Descanso Semanal Remunerado (DSR). - Em relação a folha de pagamento do condomínio, este adicional será pago apenas aos vigilantes que cumprem escala 12 x 36 horas noturna.
Horas Extraordinárias	<p>A jornada de trabalho de cada empregado poderá ser estendida por duas horas mediante acordo escrito entre empregado e empregador, ou mediante convenção coletiva, sendo necessário remunerá-las com acréscimo de 100% devendo ser considerado o reflexo das horas extras sobre o DSR.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para simulação da folha do condomínio, não foi considerada a necessidade do cumprimento de horas extras.
Horas Intrajornada	<ul style="list-style-type: none"> - Para os empregados que não folgam no intervalo para descanso e alimentação, é devido aos mesmos estes intervalos que serão pagos como horas extras; - Em relação ao condomínio, a hora intrajornada é paga apenas aos empregados com escala 12 x 36 horas, resultando em 15 horas ao mês a cada empregado.
Adicional de Insalubridade	<ul style="list-style-type: none"> - A insalubridade é devida apenas às empregadas que exercem o cargo de serventes, conforme estabelece a cláusula 8ª da CCT, pelo fato das mesmas manusearem materiais de limpeza considerados insalubres. - O valor da insalubridade é resultado da aplicação de 20% sobre o salário mínimo vigente, cujo valor resulta em R\$ 70,00 a cada empregado.
Décimo-terceiro Salário	<ul style="list-style-type: none"> - Este benefício corresponde a 1/12 da remuneração devida ao empregado, por mês de trabalho, e deve ser pago em duas parcelas, sendo a primeira de fevereiro a novembro e a segunda parcela até 20 de dezembro. - Em relação ao custo da folha de pagamento do condomínio, foi considerado o custo com décimo-terceiro salário como um provisionamento mensal.
Férias e Adicional de 1/3 de Férias	<ul style="list-style-type: none"> - A cada 12 meses de trabalho é devido ao empregado o direito ao gozo de um período de férias. - Será concedido também o Adicional de Férias ou Abono Constitucional, que corresponde a 1/3 do período de férias, calculado sobre a remuneração. - No que diz respeito a folha de pagamento do condomínio, foi considerado o custo mensal das férias de cada empregado na forma de provisionamento.
Vale Transporte	<ul style="list-style-type: none"> - O empregador deverá fornecer o vale transporte ao empregado, assumindo integralmente o pagamento do mesmo, ou seja, não deve haver desconto do empregado referente a este benefício, conforme estabelecido pela cláusula 26ª da CCT.
Seguro de Vida	<ul style="list-style-type: none"> - Conforme estabelece a cláusula 33ª da CCT, o empregador deverá contratar seguro de vida aos seus empregados, sem ônus para os mesmos, com valor mínimo de cobertura para morte qualquer causa e/ou invalidez permanente por acidente de R\$ 15.000,00. - No cálculo sobre o custo da folha de pagamento do condomínio, foi considerado esta obrigatoriedade, sendo seu valor determinado através de pesquisa de mercado.
Adicional de Salário	<p>É exigido pela CCT o pagamento de 30:00 horas normais, além de salário base e adicional noturno, para empregados que trabalhem em escala 12 x 36 horas no período noturno e diurno.</p>

Quadro 15: Síntese dos encargos Trabalhistas.

Fonte: Adaptado de Oliveira (1997, p. 59 a 66) e CCT.

Tomou-se como base para o cálculo dos custos da folha de pagamento, na contratação direta de empregados, as obrigações citadas no Quadro 15, conforme estabelecido pela legislação e CCT, que será abordado no próximo tópico.

3 ESTUDO DE CASO DO CONDOMÍNIO

O estudo de caso foi desenvolvido em um condomínio que se convencionou chamar de “Delta”, localizado no bairro João Paulo, na cidade de Florianópolis/SC. O condomínio foi entregue aos proprietários em março de 2006, dispondo de 120 apartamentos distribuídos em 04 blocos, com elevadores, edificado sobre um terreno de 9.476,420 m², possuindo uma área construída total de 26.939,100m². Sua estrutura dispõe de 252 vagas de garagens cobertas, *playground*, piscina, churrasqueira e salão de festas.

O condomínio possui todos os seus serviços terceirizados, mediante contrato firmado com a empresa Back, cuja especialização é o fornecimento de serviços de limpeza, conservação, vigilância humana e eletrônica.

Para análise comparativa do custo da terceirização versus contratação direta de empregados, foi necessário coletar informações gerais do condomínio, conforme entrevista demonstrada no apêndice A. Abaixo encontram-se as informações coletadas referentes ao quadro funcional do condomínio, apresentadas na forma de tabela:

Tabela 1 Dados do condomínio.

Serviços contratados	Número de empregados	Jornada trabalho mensal (em horas)
Zeladoria	01	220:00
Vigilância Diurna	02	220:00
Vigilância Noturna	04	220:00
Serventes	03	220:00
Jardinagem	01	100:00

Fonte: elaborada pela autora, a partir de informações recebidas.

A jornada de trabalho de cada empregado do condomínio está organizada da seguinte forma:

- Vigilantes Diurnos: os dois empregados fazem revezamento em escala 12 horas de trabalho com 36 horas de descanso, das 07:00 às 19:00 horas.
- Vigilantes Noturnos: os quatro empregados fazem revezamento em escala 12 horas de trabalho com 36 horas de descanso, permanecendo dois empregados por noite, das 19:00 às 07:00 horas.
- Zelador e Serventes: de segunda a sexta-feira, das 08:00 às 18:00 horas, com intervalo de 02:00 horas e aos sábados, das 08:00 às 12:00 horas.
- Jardineiro: de segunda a sexta-feira, das 08:00 às 12:15 horas.

3.1 OS GASTOS DO CONDOMÍNIO DELTA COM A TERCEIRIZAÇÃO

O condomínio possui quatro tipos de contratos firmados junto à empresa prestadora de serviços, de acordo com as funções contratadas. De acordo com os contratos firmados, a prestadora de serviços é responsável pelo fornecimento de uniformes aos empregados, vale transporte e vale refeição. Os custos com materiais de limpeza e equipamentos necessários ao desempenho de cada função não estão inclusos no contrato, ficando sob responsabilidade da contratante.

O pagamento à empresa *Back* é realizado mensalmente, através de quatro notas fiscais; cada uma delas descreve o tipo de serviço fornecido, e seus valores e tributações incidentes são demonstrados na Tabela 2:

Tabela 2 Custo total da terceirização.

Serviços	Valor serviços	INSS	PIS	CSLL	COFINS	ISS	IRRF	Valor líquido nota
Zeladoria	1.950,00	214,50	19,50	12,68	58,50	48,75	19,50	1.576,58
Jardinagem	1.330,00	146,30	13,30	8,65	39,90	33,25	13,30	1.075,31
Limpeza	3.800,00	418,00	38,00	24,70	114,00	95,00	38,00	3.072,30
Vigilância	11.053,99	1.215,94	110,54	71,85	331,62	276,35	110,54	8.937,15
Totais	18.133,99	1.994,74	181,34	117,87	544,02	453,35	181,34	14.661,33

*Valores expressos em reais (R\$).

Fonte: elaborado pela autora, a partir de informações recebidas.

A empresa tomadora do serviço pagará à empresa prestadora o valor total da fatura, deduzidos os valores das retenções de PIS, COFINS, CSLL, INSS, IRRF e ISS. O cálculo destes impostos é feito com base nos percentuais estabelecidos na legislação, já citados neste trabalho, aplicados sobre o valor dos serviços. A tomadora torna-se substituta tributária, ou seja, é obrigada a reter e recolher todos os impostos destacados na nota fiscal, caso contrário sofrerá as punições estabelecidas em lei.

Com isso, o custo total do serviço terceirizado será o valor líquido das notas fiscais somados aos valores de impostos destacados nas notas, conforme demonstrado na Tabela 2, que resulta em um custo total de **R\$ 18.133,99**.

3.2 COMO SERIAM OS GASTOS DO CONDOMÍNIO DELTA SE, AO INVÉS DA TERCEIRIZAÇÃO, ADOTASSE A CONTRATAÇÃO DIRETA DE EMPREGADOS?

O condomínio possui, atualmente, um número de onze empregados contratados mediante a terceirização. Com base nesta informação, simulou-se o custo para contratação direta destes mesmos empregados, considerando-se para o cálculo todos os encargos exigidos pela legislação trabalhista em vigor, além de todas as obrigações estabelecidas pela CCT do Sindicato dos Empregados em Edifícios de Florianópolis.

Assim, tem-se na Tabela 3 uma simulação dos custos incorridos pelo condomínio com a folha de pagamentos de empregados, caso o mesmo opte pela contratação direta de empregados. A memória de cálculo da Tabela 3 está demonstrada no Apêndice B:

Tabela 3 Custo mensal folha de pagamento – empregados.

Funções	Salários	Insalubridade	Adicional noturno	Vale transporte	Horas intrajornada	DSR adic noturno	Adic. salário	Seguro vida	Total remuneração mensal	Custo total
Vigilante Diur. (1)	491,00	-	-	54,00	66,95	-	66,95	26,36	624,90	705,26
Vigilante Diur. (2)	491,00	-	-	54,00	66,95	-	66,95	26,36	624,90	705,26
Vigilante Not (1)	491,00	-	80,28	54,00	66,95	21,41	66,95	26,36	726,59	806,95
Vigilante Not (2)	491,00	-	80,28	54,00	66,95	21,41	66,95	26,36	726,59	806,95
Vigilante Not (3)	491,00	-	80,28	54,00	66,95	21,41	66,95	26,36	726,59	806,95
Vigilante Not (4)	491,00	-	80,28	54,00	66,95	21,41	66,95	26,36	726,59	806,95
Servente (1)	491,00	70,00	-	90,00	-	-	-	26,36	561,00	677,36
Servente (2)	491,00	70,00	-	90,00	-	-	-	26,36	561,00	677,36
Servente (3)	491,00	70,00	-	90,00	-	-	-	26,36	561,00	677,36
Zelador	627,00	-	-	90,00	-	-	-	26,36	627,00	743,36
Jardineiro	223,18	-	-	36,00	-	-	-	26,36	223,18	285,54
Totais	5.269,18	210,00	321,12	720,00	401,70	85,64	401,70	289,96	6.689,34	7.699,30

*Valores expressos em reais (R\$)

Fonte: elaborado pela autora.

Além dos gastos pertinentes à folha de pagamento mensal dos empregados, há também a despesa relacionada ao sindicato da categoria que se refere à Contribuição Sindical Patronal estabelecida nos arts. 578 a 591 da CLT.

O valor da contribuição é calculado com base no capital social da empresa e seu recolhimento é anual.

O condomínio por não possuir capital social, deverá contribuir com o valor mínimo de R\$ 113,12, conforme tabela para o cálculo da contribuição patronal de 2007 disponibilizada pelo Sindicato dos Condomínios de Santa Catarina através do site

www.sindiconde.com.br. Rateando este custo por mês, resulta no montante de R\$ 9,43 ao mês.

A empresa deve recolher mensalmente os encargos pertinentes à folha de pagamento, sendo eles INSS e FGTS. Além do custo com estes encargos, a empresa deve considerar também o custo com provisão de férias e décimo terceiro salário. Esta provisão é uma medida preventiva que objetiva eliminar a possibilidade de falta de recursos no momento de cumprir com estas obrigações.

O valor da alíquota de INSS aplicada é de 26,5% sobre o total da remuneração paga, sendo 20% o recolhimento por parte da empresa, 2,0% o recolhimento do RAT e 4,5% referente ao recolhimento para o salário educação, INCRA, SESC e SEBRAE.

A Tabela 4 demonstra esses custos mensais, cuja memória de cálculo está colocada no Apêndice C:

Tabela 4 Encargos sobre folha de pagamento.

Cargos	Total remuneração por cargo	INSS	FGTS	Provisão férias	Provisão 13º salário	Total encargos
Vigilantes Diurnos	1.249,80	331,20	99,98	138,87	104,15	674,20
Vigilantes Noturnos	2.906,36	770,19	232,51	322,93	242,20	1.567,82
Serventes	1.683,00	446,00	134,64	187,00	140,25	907,88
Zelador	627,00	166,16	50,16	69,67	52,25	338,23
Jardineiro	223,18	59,14	17,85	24,80	18,60	120,39
Totais		1.772,68	535,15	743,26	557,45	3.608,53

*Valores expressos em reais (R\$)

Fonte: elaborado pela autora

Conforme informações obtidas com administração do condomínio, exige-se dos empregados o uso de uniformes que, atualmente são fornecidos pela empresa prestadora de serviços.

Com isso, realizou-se uma pesquisa de mercado para obtenção do custo desses uniformes, sendo utilizado na pesquisa o preço médio de compra, conforme demonstra a Tabela 5:

Tabela 5 Custo dos uniformes.

Serviços contratados	Número de empregados	Custo dos uniformes por empregado	Custo total uniformes	Custo mensal uniformes
Zeladoria	01	200,00	200,00	16,67
Vigilância Diurna	02	200,00	400,00	33,33
Vigilância Noturna	04	200,00	800,00	66,67
Serventes	03	230,00	690,00	57,50
Jardinagem	01	200,00	200,00	16,67
Total	-	-	2.290,00	190,83

*Valores expressos em reais (R\$)

Fonte: elaborado pela autora

No custo total dos uniformes por empregado está sendo considerado o preço de compra de todas as peças necessárias a cada empregado, neste caso, quatro peças de vestuário para uso no inverno e quatro peças para uso no verão.

Para a elaboração da folha de pagamento dos empregados, o condomínio precisará da prestação de serviços contábeis. Neste caso, apurou-se o custo deste serviço com base no valor de honorários proposto pelo Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis, Assessoramento, Consultoria, Perícias, Informações e Pesquisas da Grande Florianópolis (SESCON). Com isso, obteve-se o resultado de custo mensal de, em média, R\$ 250,00.

Assim, apresenta-se como resultado final dos custos para contratação direta uma somatória de todos esses custos mensais, até aqui abordados, conforme a Tabela 6:

Tabela 6 Custo total da contratação.

Custo Total Folha de Pagamento	7.699,30
Custo Total Sindicatos	9,43
Custo Total Encargos Folha de Pagamento	3.608,53
Custo Uniformes	190,83
Custo Serviços Contábeis	250,00
Total Contratação Direta Empregados	11.758,09

*Valores expressos em reais (R\$)

Fonte: elaborado pela autora

3.3 UM COMPARATIVO ENTRE AS DUAS FORMAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Em uma análise comparativa sobre os custos decorrentes de cada forma de contratação de serviços, pode-se observar que a contratação direta de empregados é a

opção com menor custo se comparada à terceirização. A diferença entre ambas é de R\$ 6.375,90 mensais, o que corresponde para terceirização um custo de 54,22% maior se comparado à contratação direta.



Figura 1: Custo total terceirização *versus* contratação

Fonte: elaborado pela autora

Diante desta diferença de custos apresentada na Figura 1, torna-se necessária uma avaliação por parte do condomínio no momento da tomada de decisão, pois este valor ao longo do ano resultará no montante de, aproximadamente, R\$ 71.452,44, ou seja, um valor expressivo que, ao invés de ser utilizado na contratação dos serviços, pode ser revertido em investimentos no próprio condomínio, que resultarão no bem-estar de todos e, principalmente, na valorização dos imóveis, como é o objetivo dos proprietários.

Além da avaliação dos custos, há outras vantagens e desvantagens em ambas as formas de prestação de serviços que devem ser levadas em consideração no momento da tomada de decisão.

Sobre estas vantagens e desvantagens, verifica-se uma infinidade de opiniões abordando diversos aspectos como o financeiro, já citado, aspecto social e riscos judiciais. Em princípio, a terceirização é entendida como uma saída para evitar riscos trabalhistas, porém, esta isenção do risco não ocorre de maneira completa, ele ainda persistirá sobre a contratante, pois no momento em que a empresa tomadora de serviços contrata uma empresa prestadora, ela passa a assumir subsidiariamente a responsabilidade da prestadora com relação às obrigações trabalhistas.

Sendo assim, caso a prestadora não possua patrimônio suficiente para a quitação de dívidas trabalhistas junto aos seus empregados, a tomadora deverá arcar com esta obrigação. Esta possibilidade de risco faz com que seja necessária uma análise sobre a idoneidade da empresa prestadora de serviços no momento de sua contratação.

Outro risco trabalhista existente na contratação de serviços terceirizados é quanto à função desempenhada pelo empregado terceirizado na propriedade da tomadora. Este

empregado deve realizar apenas atividades pertinentes à sua função, conforme descrita no contrato firmado, além de não poder existir subordinação deste empregado à empresa tomadora pois, caso contrário, haverá riscos de um processo judicial exigindo o vínculo empregatício junto à empresa tomadora.

Atualmente, o número de processos trabalhistas circulando nos tribunais é preocupante para qualquer tipo de empresa, pois qualquer obrigação trabalhista que não for cumprida da maneira correta pode acarretar um processo, sendo que no Brasil a legislação trabalhista ainda favorece muito mais os empregados do que os empregadores, conforme se verifica nas decisões judiciais.

Esta preocupação das empresas é justificada, pois as punições estabelecidas à ré normalmente são compostas por valores altos. Contudo, pode-se observar que os riscos existentes na contratação direta não deixam de existir a partir do momento que a empresa decide terceirizar seus serviços; independente da escolha, o risco permanecerá.

Para muitos a contratação direta possibilita uma maior confiabilidade nos empregados, pelo fato de não haver troca constante de funcionários como ocorre na terceirização, resultando em uma maior credibilidade por parte dos moradores.

No entanto, há também opiniões adversas à contratação, que alegam haver a ociosidade e improdutividade por parte dos empregados contratados, que acaba sendo resolvida apenas com a demissão.

Com a terceirização, como o foco é a qualidade nos serviços prestados para garantir a continuidade do contrato firmado, a partir do momento que houver o descontentamento da tomadora com a mão-de-obra fornecida, os empregados serão substituídos até o momento em que estejam de acordo com o esperado pela tomadora, mas para isso a tomadora também precisará estar atenta ao desempenho dos empregados fornecidos, para conhecimento de sua atuação.

Outro aspecto relevante diz respeito à substituição do empregado diante da necessidade do mesmo faltar ao trabalho. Para a hipótese de contratação direta, o remanejamento de pessoal para substituição é mais difícil e em muitos casos impossível de ocorrer. Já no caso da terceirização este remanejamento é feito de maneira rápida, sem causar preocupações ao síndico, tendo em vista que a empresa possui funcionários contratados para esta finalidade.

Na terceirização, a administração do condomínio encontra uma forma clara de prestar contas aos proprietários, pois toda a despesa relacionada aos serviços está comprovada através das notas fiscais, com valores fixos já fixados em contrato, sem

constantes variações, o que não ocorre na contratação, pois embora o condomínio tenha uma previsão de seus gastos mensais, os mesmos podem variar caso haja demissões ou despesas judiciais relacionadas a reclamações trabalhistas.

4 CONCLUSÃO E SUGESTÕES

Esta pesquisa buscou demonstrar todos os custos envolvidos na terceirização de mão-de-obra para os serviços de vigilância, limpeza e zeladoria de um condomínio de Florianópolis, bem como apresentar os custos envolvidos na contratação direta desses empregados.

O trabalho teve caráter exploratório e descritivo demonstrado através de um estudo de caso. A análise limitou-se aos resultados obtidos no estudo de caso.

Quanto à problemática exposta no item 1.1, a pesquisa limitou-se a responder à seguinte pergunta: **Qual a melhor alternativa em relação a custos na contratação de serviços de limpeza, vigilância, jardinagem e zeladoria em um condomínio?**

Com base na revisão bibliográfica efetuada em trabalhos anteriores acerca do assunto e da análise dos resultados encontrados no estudo de caso, chegou-se à conclusão de que a melhor alternativa, em se tratando de custos, é a contratação direta de empregados, também pelos benefícios de que desfrutará.

Espera-se que o trabalho possibilite aos administradores dos condomínios uma análise mais precisa no momento da tomada de decisão, baseado em dados concretos e precisos.

Além dos custos abordados nesta pesquisa, cabe aos administradores avaliarem os riscos trabalhistas existentes em cada forma de contratação, tendo em vista que na contratação direta de empregados este risco é maior para o empregador, porém não deixam de existir riscos na contratação de serviços terceirizados. Com isso, caberá à empresa avaliar qual a melhor alternativa no momento da tomada de decisão, através de uma análise de custos e riscos.

Espera-se ter atingido os objetivos específicos relacionados no item 1.2.2, uma vez que foram apresentadas as teorias, a evolução, conceitos e legislação pertinentes à terceirização e contratação direta de empregados.

Foram demonstrados também todos os cálculos pertinentes à terceirização. Buscou-se conhecer os valores cobrados pelas empresas prestadoras dos serviços de limpeza, vigilância e zeladoria. Através dos dados fornecidos pelo condomínio analisado, ficaram demonstrados de forma simples e prática os custos embutidos nas notas fiscais.

Quanto à contratação direta de empregados, procurou-se alcançar o objetivo apresentando-se os cálculos de folha de pagamento proposto e análise que elencou alguns dos principais riscos e benefícios inerentes à contratação da mão-de-obra direta.

Com relação à indicação da melhor alternativa para o condomínio, foram demonstradas algumas vantagens e desvantagens em ambas as situações, levando em consideração fatores financeiros, sociais e judiciais, conforme revisão bibliográfica.

Espera-se, portanto, que tanto o objetivo geral quanto os objetivos específicos tenham sido atingidos na execução deste trabalho.

Sugere-se que os trabalhos futuros que seguirem a mesma linha de pesquisa analisem os custos por parte da prestadora de serviços, neste caso a empresa terceirizada responsável pela prestação dos serviços de limpeza, vigilância, jardinagem e zeladoria. Sugere-se também um estudo de caso considerando outros tipos de serviços que podem e são terceirizados, além do estudo comparativo entre dois condomínios para verificar se predomina o resultado encontrado neste trabalho.

REFERÊNCIAS

- BARROS, A. J. P.; LEHFELD, N. A. S. **Projeto de pesquisa: propostas metodológicas**. Petrópolis: Vozes, 1990.
- BEUREN, Ilse Maria. Trajetória da construção de um trabalho monográfico em contabilidade. In: BEUREN, Ilse Maria (Org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004. p. 46-75.
- BOONE, C. E.; KURTZ, D. L. **Marketing contemporâneo**. 8. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1998.
- BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em <www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm> Acesso em 25 jan. 2007.
- BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. **Novo Código Civil**.
- CAVALCANTI JUNIOR, Ophir. **A terceirização das relações laborais**. São Paulo: Tlr, 1993.
- CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica: para uso de estudantes universitários**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao direito do trabalho: relações de trabalho e relações de emprego**. 3 ed. São Paulo: Ltr, 2001.
- DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: teoria geral das obrigações**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 1995. v. 2.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- KALINOSKI, Fábio Noil. **Aspectos jurídicos da terceirização no Brasil**. 1998. 60 f. Monografia – Pós-Graduação em Direito do Trabalho, Universidade Regional de Blumenau – FURB, Blumenau, 1998.
- KLABUNDE, Alfredo Roberto. **A terceirização no direito do trabalho: aspectos destacados**. 2003. 41 f. Monografia – Pós-Graduação em Direito do Trabalho, Universidade Regional de Blumenau – FURB, Blumenau, 2003.
- LAKATOS, Eva Maria; MARKONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da metodologia científica**. 3.ed. rev. e amp. São Paulo: Atlas, 1991.
- MARTINS, Gilberto de Andrade; LINTZ Alexandre. **Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. São Paulo: Atlas, 2000.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Ltr. 2004.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de práticas trabalhistas**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 1997.

PASTORE, José. Encargos sociais no Brasil e no exterior. Brasília: SEBRAE, 1994.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **O direito do trabalho e as questões do nosso tempo**. São Paulo: Ltr, 1998.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de terceirização: onde podemos errar no desenvolvimento e na implantação dos projetos e quais são os caminhos do sucesso**. São Paulo: STS, 1998.

RAMOS, Luiz Gustavo Teixeira. **A gestão de processos de terceirização e sua implementação na indústria automobilística**. 2002. 61 f. Trabalho de Conclusão de Curso de (Monografia) – Certificado de Especialização pelo curso de MBA, Universidade de Taubaté, São Paulo, 2002. Disponível em: < <http://www.unitau.br/prppg/cursos/ppga/mba/2002.htm> >. Acesso em: 23 jan. 2007.

RAUPP, Fabiano Maury. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. In: BAUREN, Ilse Maria (Org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004. p. 76-97.

ROMANOSCHI, Paulo Otto. **Terceirizar sem planejar, pode falhar: sua empresa está preparada?**. São Paulo: Maltese, 1994.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2000.

SERVIÇOS terceirizados – caracterização. *Guia trabalhista*, São Paulo, Disponível em: < <http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/clientes/terceirizados.htm> >. Acesso em: 25 jan. 2007.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Flexibilização do direito do trabalho: alcance e objetivos**. Síntese trabalhista. Porto Alegre: 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: Ltr, 2003. v. 1.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Resolução nº139/2006**. Súmulas do tribunal superior do trabalho: nº 331. Disponível em: < <http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/tst/Sumulas.htm> > Acesso em 21 jan. 2006.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VIANA, Paulo. **O que é terceirização?** Disponível em: <
<http://www.sebraesp.com.br/principal/abrindo%20seu%20neg%C3%B3cio/produtos%20sebrae/artigos/listadeartigos/terceirizacao.aspx>>. Acesso em: 19 jan. 2007.

SPECHT, Vandoir. **O impacto dos encargos sociais e trabalhistas sobre a folha de pagamento.** 2005. 44 f. Monografia – Graduação em Ciências Contábeis, Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, Florianópolis, 2005.

APÊNDICES

APÊNDICE A

QUESTIONÁRIO APLICADO NA OBTENÇÃO DE INFORMAÇÕES DO CONDOMÍNIO

- 1) Qual a data de entrega do condomínio aos proprietários?
- 2) Qual a metragem total do condomínio?
- 3) Qual o número de apartamentos?
- 4) Os serviços do condomínio são terceirizados? Caso sejam, qual empresa foi contratada e que tipo de serviços foram terceirizados?
- 5) Qual o número de empregados de que o condomínio dispõe e suas jornadas de trabalho?
- 6) Qual o valor pago à empresa prestadora de serviços?

APÊNDICE B

CUSTO MENSAL DA FOLHA DE PAGAMENTO – EMPREGADOS

Os salários informados na Tabela 3 estão de acordo com o piso salarial estabelecido pelo sindicato da respectiva categoria.

➤ **Cálculo do salário do jardineiro:**

O salário do jardineiro está demonstrado proporcionalmente à sua jornada de trabalho, conforme cálculo a seguir:

Piso salarial para jornada de 220:00 horas = **R\$ 491,00**

Jornada mensal do jardineiro do condomínio = 100:00 horas

Logo, $R\$ 491,00 / 220:00 * 100:00 =$ **R\$ 223,18**

➤ **Cálculo da insalubridade:**

A insalubridade paga aos empregados é calculada aplicando-se o percentual de 20% sobre o salário mínimo; sendo assim, tem-se:

Servente: $R\$ 350,00 * 20\% =$ **R\$ 70,00**

➤ **Para o cálculo do custo da empresa com vale transporte:**

Considera-se o valor do passe atual de R\$ 1,80 (tarifa vigente no município de Florianópolis).

- Para os vigilantes que trabalham em escala 12 x 36 horas, considerando uma média de 15 dias trabalhados ao mês, tem-se:

30 passes * R\$ 1,80 = R\$ 54,00

Custo total por empregado = R\$ 54,00

- Para os empregados, que trabalham de segunda a sábado, considerando uma média de 25 dias trabalhados ao mês, tem-se:

$$\boxed{50 \text{ passes} * \text{R\$ } 1,80 = 90,00}$$

Custo total por empregado: = R\$ 90,00

- O empregado que exerce a função de jardineiro trabalha de segunda a sexta-feira; considerando uma média de 20 dias trabalhados ao mês, tem-se:

$$\boxed{20 \text{ passes} * \text{R\$ } 1,80 = \text{R\$ } 36,00}$$

Custo total por empregado = R\$ 36,00

➤ **Cálculo da hora intrajornada:**

Exige-se o pagamento de 15 horas normais referentes a intervalo intrajornada não concedido aos empregados com escala 12 x 36 horas.

$$\boxed{\text{Cálculo: Salário} = \text{R\$ } 491,00 / 220:00 * 15:00 * 100\% = \text{R\$ } 66,95}$$

➤ **Cálculo do adicional de salário:**

Exige-se o pagamento de 30 horas normais a título de adicional de salário para empregados com escala 12 x 36 horas.

$$\boxed{\text{Cálculo: Salário} = \text{R\$ } 491,00 / 220:00 * 30:00 = \text{R\$ } 66,95}$$

➤ **Cálculo do adicional noturno:**

É necessário o pagamento de adicional noturno de 30% aos vigilantes que trabalham em escala 12 x 36 horas noturno e, conseqüentemente, seu reflexo sobre o DSR:

- Considerando que estes empregados trabalham em média 15 dias ao mês, tem-se o cálculo do adicional noturno:

Cálculo horas noturnas: 15 dias * 8:00 = 120:00 horas/mês

Cálculo salário/hora: R\$ 491,00 / 220:00 = R\$ 2,23

Valor adicional noturno: R\$ 2,23 * 120:00 * 30% = **R\$ 80,28**

- Considerando o valor de R\$ 80,28 de adicional noturno, tem-se o cálculo do reflexo sobre o DSR:

Cálculo: R\$ 80,28 / 15 dias trabalhados * 4 dias de Descanso Semanal

Remunerado = R\$ 21,41

➤ **Cálculo do Seguro de Vida**

Conforme pesquisa de preços, o custo com seguro de vida é composto pelos valores:

- Taxa de R\$ 70,00 mensais referente ao plano oferecido ao condomínio;
- Custo de R\$ 20,00 mensais por empregado, garantindo o valor mínimo de cobertura exigido pela CCT de R\$ 15.000,00

Com isso, têm-se:

Rateio da taxa mensal por empregado: R\$ 70,00 / 11 = R\$ 6,36

Custo total mensal por empregado: R\$ 6,36 + R\$ 20,00 = **R\$ 26,36**

APÊNDICE C

CUSTO MENSAL COM ENCARGOS DA FOLHA DE PAGAMENTO

- O FGTS é recolhido mensalmente pela empresa, aplicando-se o percentual de 8,0% sobre o total da remuneração de cada empregado. Conforme verificado na Tabela 4, os cálculos foram efetuados da seguinte forma:

- 1) Vigilantes Diurnos: total da remuneração mensal: R\$ 624,90 * 2 (número de funcionários) = R\$ 1.249,80 * 8,0% = R\$ 99,98.
- 2) Vigilantes Noturnos: R\$ 726,59 * 4 = R\$ 2.906,36 * 8,0% = R\$ 232,51
- 3) Serventes: R\$ 561,00 * 3 = R\$ 1.683,00 * 8,0% = R\$ 134,64
- 4) Zelador: R\$ 627,00 * 8,0% = R\$ 50,16
- 5) Jardineiro: R\$ 223,18 * 8,0% = R\$ 17,85

O provisionamento de férias e décimo terceiro salário foi calculado com base no total da remuneração mensal dos empregados, estando agrupados por cargo na demonstração dos valores da tabela, divididos pelos doze meses. Ressalta-se que no cálculo da provisão de férias deve ser considerado o adicional de 1/3 de férias, estabelecido na legislação.